



5a CONFERENZA FEM SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
"Una rivendicazione comune per un futuro comune"
Roma, 11 e 12 ottobre 2005

VALUTAZIONE POLITICA DELLA REGOLA DI COORDINAMENTO

Sviluppo politico ed economico

Il settore della metalmeccanica si è internazionalizzato rapidamente e si è potuto riscontrare questa evoluzione nelle aziende stesse, con attività sempre più orientate all'internazionale, acquisizioni e fusioni. Pertanto, anche la difesa degli interessi dei lavoratori ha acquisito una dimensione sempre più internazionale e i sindacati in Europa devono ormai valutare continuamente le loro attività a fronte di questa situazione mutevole. Il mercato globale porta con sé nuove sfide e spetta anche al sindacato rispondervi. L'Europa centrale ha maturato una notevole esperienza in materia sociale, una ricchezza di cui ogni altro paese europeo può avvalersi con profitto.

Le legislazioni tendono ad armonizzarsi e le riforme legislative trovano la loro fonte soprattutto nelle Direttive europee. Dall'inizio del 2002 è risultato più agevole comparare i costi, grazie alla venuta dell'euro e ciò ha consentito alle aziende di disporre di un metro comune di valutazione delle proprie attività. Risulta ormai più agevole comparare gli stipendi, il costo del lavoro, i bilanci ed altre voci di spesa. Nel contempo, sono emerse spinte sempre più forti per l'armonizzazione delle legislazioni e prassi che reggono il mercato del lavoro.

Implementazione della norma salariale

Nel 1998, a Francoforte, è stato raggiunto un accordo su una norma salariale europea nel settore della metalmeccanica, nonché sull'attuazione di un coordinamento transfrontaliero in materia di contrattazione collettiva e di una sua preparazione. L'intento era di rafforzare il coordinamento tra sindacati nell'ambito delle contrattazioni e di prevenire una concorrenza al ribasso per quanto riguardava i salari.

La norma europea non era una novità per molti paesi. Si trattava del modello tradizionale di calcolo dei salari, utilizzato nelle politiche dei redditi, in base a cui le regole essenziali di computo salariale tenevano conto dell'inflazione e dell'aumento di produttività in sede internazionale. Secondo questa norma salariale, di certo non dettagliata, la redistribuzione tra lavoro e capitale rimaneva immutata nei casi in cui l'aumento del costo del lavoro (ossia gli aumenti concordati, taluni oneri sociali e le compensazioni per l'accorciamento dell'orario di lavoro) non superava la somma degli aumenti di produttività e dell'inflazione.

Sempre nel 1998, si è deciso di creare reti regionali di contrattazione collettiva in seno alla FEM. Tali reti sono state istituite in tutto il territorio europeo e la partecipazione degli osservatori e lo scambio di dati ed informazioni è diventato da allora una prassi quotidiana. Va notato in particolare che tali reti non si focalizzano soltanto sulla contrattazione collettiva, ma anche su problemi concreti in rapporto con il livello aziendale e la rappresentanza sindacale nelle aziende transnazionali, al fine di offrire, se necessario, un sostegno anch'esso transnazionale. In futuro, sarebbe opportuno che i rapporti esaminati dal Comitato Contrattazione Collettiva della FEM prestino una maggiore attenzione a queste reti.

Obiettivi principali della FEM

Gli obiettivi principali della strategia del FEM di contrattazione collettiva sono il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei metalmeccanici, il coordinamento delle politiche nazionali di contrattazione collettiva e lo sviluppo, il miglioramento e la promozione di una politica europea attiva di contrattazione collettiva. Il coordinamento della FEM in materia consentirà di migliorare la situazione occupazionale in senso lato, le misure di welfare, le condizioni di lavoro, altresì di conseguire una distribuzione dei redditi più equa e coerente.

L'introduzione della moneta unica ha consolidato il mercato interno europeo ed ha reso più importante il ricorso e l'uso di un iter decisionale a livello europeo. Di conseguenza, si è constatato un maggiore livello d'influenza transnazionale ed europea sui processi di contrattazione collettiva nazionali. Questa tendenza diventerà sempre più marcata ed estesa in futuro.

I nuovi paesi membri dell'Europa centrale ed orientale sono portatori di una cultura contrattuale diversa, figlia di 50 anni di comunismo e di un susseguente decennio di transizione. La ristrutturazione profonda e la recessione economica hanno limitato lo spazio della contrattazione e, di conseguenza, con le eccezioni della Slovenia e della Slovacchia, la contrattazione settoriale è rimasta schiacciata tra il tripartitismo centralizzato e la tradizionale contrattazione aziendale.

La concorrenza più aspra, a livello europeo e globale, ha creato serie minacce per la contrattazione collettiva, a livello sia strutturale che operativo. Dei sindacati nazionali forti e delle strategie di contrattazione coordinate rimangono sempre la migliore risposta a fronte dei pericoli della concorrenza sociale, del dumping salariale e della spirale negativa per gli stipendi e le condizioni di lavoro.

Il dialogo sociale

A livello comunitario, i processi consultazione e contrattazione rientrano in quel che viene chiamato il Dialogo Sociale, che copre le negoziazioni e gli accordi tra federazioni datoriali e sindacali, nonché le negoziazioni tripartitiche e le procedure di accordo in sede di Commissione europea e/o di Consiglio europeo.

La Confederazione Europea dei Sindacati ha proposto alla Convenzione sul futuro dell'Ue di specificare alcuni termini relativi al mercato del lavoro di modo che:

- l'espressione « cooperazione tripartitica » venga utilizzata per designare lo scambio di vedute tra parti sociali ed istituzioni dell'Ue;
- l'espressione « audizione delle parti sociali » serva a designare l'esame congiunto di questioni in seno ai comitati consultivi, nonché le audizioni ufficiali di organizzazioni ai sensi dell'articolo 137;
- l'espressione « dialogo sociale » ricopra le negoziazioni bilaterali tra parti sociali, che siano state avviate su iniziativa della Commissione o meno.

Tendenze principali delineatesi nell'ultimo decennio

Mediante interviste, si è raccolto il punto di vista dei sindacati, di economisti e di esponenti del mondo accademico e di istituti di ricerca circa le evoluzioni in questi ultimi anni e i loro effetti in sede nazionale e internazionale. I risultati delle discussioni sono stati classificati quali cambiamenti nella politica economica e sociale, nonché come cambiamenti nel movimento sindacale e nei suoi gruppi di cooperazione.

La globalizzazione e la liberalizzazione del commercio internazionale sono i due fattori che hanno avuto il maggiore impatto su queste evoluzioni. I mercati finanziari, le strategie aziendali e i sistemi economici e sociali si sono trasformati ed il settore delle tecnologie dell'informazione è mutato totalmente. Questa evoluzione ha indotto l'esigenza di adeguarsi e anche il sindacato ha dovuto rispondere a questa sfida. Alcuni sarebbero propensi ad affermare che i grandi paesi dell'Ue sono più restii ad adeguarsi rispetto ai piccoli Stati membri.

Tra i mutamenti più importanti, citiamo il mercato interno, l'unione economia e monetaria (UEM) e l'euro, la moneta comune. Anche il protocollo sociale, integrato nel trattato di Maastricht, è considerato un mutamento di stazza e può essere considerato una delle vittorie principali della CES.

Si afferma inoltre che vi è una lotta per il predominio tra i modelli sociali europeo e americano e in tale ambito si pone anche il problema della sopravvivenza del sistema di welfare europeo.

Negli ultimi anni, il coordinamento e la cooperazione transfrontaliera tra sindacati si sono notevolmente rafforzati. Nel contempo, le attività internazionali si sono sempre più trasferite al livello dei sindacati e delle aziende, in particolare a causa dell'istituzione dei comitati aziendali europei. Al livello aziendale, pertanto, vengono trattate problematiche concrete, vicine agli interessi dei dipendenti: salari, condizioni di lavoro, formazione, ecc.

Alcuni paesi sono legati da relazioni molto strette. Ciò vale soprattutto per le economie nazionali di dimensioni più ridotte, come il Belgio. A livello di Ue, la cooperazione tra parte datoriale e sindacale si è sviluppata ed ampliata, ma senza alcun effetto sulle attività in sede nazionale.

Si constata spesso che l'elaborazione di leggi e di accordi a livello europeo rallenta le trattative in sede nazionale perché l'una o l'altra parte invoca la preparazione di tali disposizioni per non pronunciarsi.

Il dialogo sociale è diventato un elemento importante della cooperazione europea e la Commissione vi svolge un ruolo centrale. Quest'ultima ha voluto coinvolgersi nel dialogo e l'influenza politica delle parti sociali ha assunto una rilevanza notevole. Tuttavia, la situazione dipende dalla composizione e dalla volontà politica della Commissione stessa.

In genere, la parte datoriale assume un ruolo di opposizione e partecipa al dialogo sociale solo se è obbligata a farlo, o se vi sono motivi chiari, di natura economica o altra, in rapporto con le attività aziendali. I datori di lavoro cercano di mantenere la contrattazione collettiva al livello nazionale e sempre di più sarebbero propense ad attuarla a livello aziendale.

Risulta sempre più chiara al movimento sindacale la necessità di attuare un dialogo sociale a livello europeo e la tendenza verso questo approccio appare ineluttabile. Molte problematiche sono ormai trasferite al livello europeo e, per trattarle, sono necessarie delle strutture formalmente accettabili, di modo tale che i loro membri possano adottarne le decisioni. Per rafforzare il dialogo sociale, il movimento sindacale deve essere in grado di far fronte unitamente alla parte datoriale, anche se le aziende non sembrano volersi spingere oltre per il momento.

Coordinamento in materia salariale e cooperazione transfrontaliera

Al suo IX° congresso statutario (1999), la CES ha deciso di cominciare a coordinare la politica europea di contrattazione collettiva e di creare, a tal fine, un nuovo comitato, composto di rappresentanti delle federazioni sindacali e affiliate. Nel novembre del 2000, il Comitato Esecutivo della CES ha adottato la principale direttiva europea relativa al coordinamento della politica di contrattazione collettiva.

Nel rapporto annuale della CES (2001), si fa notare che la sincronizzazione delle contrattazioni collettive è già diventata un'evidenza e che, in diversi paesi membri, questa evoluzione è considerata come la « primavera della contrattazione collettiva ». Il movimento sindacale ha prestato la massima attenzione alla comparazione dei salari. Il rapporto della CES indica che la maggior parte delle trattative è stata realizzata ad un livello di calcolo inferiore rispetto al modello previsto di aumento salariale. I contratti collettivi che si situano al di sotto del livello di questo modello sono stati giustificati dal fatto che i contratti vertevano su altri elementi di costo e non soltanto sugli aumenti delle buste paga. Spesso ci si richiama anche alla mediocre situazione dell'occupazione nel paese come altra giustificazione.

La FEM e altri sindacati europei sono molto attivi in questo campo da un certo tempo ed è anche da anni che si attuano un coordinamento salariale nazionale e una cooperazione transfrontaliera in diversi paesi europei.

Il coordinamento in materia salariale verte in particolare su pacchetti sociali nazionali, concordati tra i governi e le parti sociali, nonché su una stretta collaborazione transfrontaliera tra paesi limitrofi. Le attività dei CAE a livello aziendale ne sono un buon esempio. Si può affermare pertanto che il coordinamento è diventato più stretto, sicuramente più concreto, ma anche più aperto nei suoi principi.

La cooperazione internazionale ha aumentato la forza e l'influenza del movimento sindacale, anche a livello nazionale. Le parti sociali occupano una posizione importante in seno all'Ue. La cooperazione tra parte datoriale e sindacale a livello europeo si è migliorata, senza avere effetti sul livello nazionale, tuttavia. Come già detto prima, il trattamento dei problemi a livello europeo rallenta le azioni nazionali.

Ecco alcuni esempi di buone pratiche di reti regionali di contrattazione collettiva:

Germania – Renania del nord – Westfalia (ovest)	Belgio, Olanda e Lussemburgo
Germania – zona costiera nord	Danimarca e Svezia
Germania – Francoforte (sud-ovest)	Francia
Germania – Baviera (sud-est)	Austria, Slovenia, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria
Germania – Berlino-Brandeburgo-Sachem (est)	Polonia e Repubblica Ceca
Germania – Baden-Wurtemberg (sud)	Svizzera, Italia e Austria
Allemagne – Hanovre (Centre)	Regno Unito
Nordic Metal	Finlandia, Svezia, Danimarca, Norvegia e Islanda

Effetti del modello di aumento salariale (produttività + inflazione)

Sin dall'inizio, ossia dal 1998, era soprattutto essenziale evitare concorrenze salariali nefaste. L'idea era di dare strumenti ai sindacati per comparare i salari tra paesi. Il modello salariale era necessario per orientare e monitorare le evoluzioni nel lungo termine. Ciò faceva parte di un processo volto a contenere in modo ragionevole l'aumento dei costi aziendali.

Risulta talvolta difficile per i sindacati raggiungere i livelli previsti dal modello, poiché vi sono non poche problematiche da risolvere ad ogni ciclo di contrattazione collettiva. Non sempre è opportuno imperniarsi su una linea di politica salariale nel lungo termine. In genere, si considera che conseguire mediamente la norma salariale è un processo che deve dispiegarsi su un certo numero di anni, nel lungo termine.

Lo studio ha mostrato che il modello salariale non viene utilizzato ovunque in quanto tale, anche se quasi tutti i paesi cercano di concludere accordi allo stesso livello. Il modello salariale viene utilizzato per evitare una concorrenza salariale controproducente e se questo obiettivo viene raggiunto, lo si può anche considerare più che necessario.

Sono in molti a pensare che detto modello debba essere flessibile (ad apertura variabile, si può dire); nei casi in cui la contrattazione si avvicina all'obiettivo prefisso dalla norma salariale, un suo utilizzo può sfociare in utili applicazioni. Se gli accordi salariali rimanessero inferiori al modello salariale per più anni di seguito, un'azione vigorosa sarebbe più che doverosa da parte del sindacato. In base alle statistiche, le soluzioni salariali dei vari paesi europei si sono equiparate, anche senza coordinamento sugli obiettivi di aumento salariale in seno al movimento sindacale. Nella pratica, il modello salariale può costituire un minimo in un paese e il massimo in un altro. Il modello salariale è considerato come un segnale politico per la linea salariale del modello sindacale.

In tale ambito, vale la pena menzionare l'occasione in cui la regola di coordinamento salariale è stata utilizzata in modo apertissimo, pubblicamente e nell'ambito di un approccio europeo coordinato. Durante lo sciopero del 2002 nel settore della metalmeccanica in Germania, è stata organizzata a Francoforte una conferenza stampa in cui i Segretari Generali e Presidenti di sette federazioni sindacali europee hanno ribadito la loro solidarietà con la IG-Metall, sottolineando l'importanza e la forza della regola di coordinamento salariale della FEM.

Il coordinamento – come attuarlo

In linea di massima è ormai ammessa la necessità di un coordinamento europeo, ma per avere successo a livello europeo, è anche necessario un coordinamento efficiente in sede nazionale. Molti paesi non disponendone, il coordinamento europeo risulta pertanto più difficile da attuare.

Il coordinamento a livello europeo può essere attuato nel modo seguente: innanzi tutto, con il coordinamento delle rivendicazioni; in seguito, con trattative basate su esigenze generali comuni; in terzo luogo, con un'analisi in sede FEM dei risultati delle negoziazioni nazionali. Ulteriormente, può essere presa una decisione in merito all'accettazione definitiva del risultato delle trattative.

Un coordinamento ben rodato consentirebbe di conciliare diversi problemi nell'ambito delle realtà esistenti, di definire obiettivi, di agire in modo coordinato e di garantire un monitoraggio. Un coordinamento avanzato potrebbe includere lavori di sviluppo tra i cicli di contrattazione e uno sviluppo spinto dell'integrazione.

Cooperazione interaziendale (CAE)

Un grande quesito di principio è di sapere se i CAE possono negoziare un contratto collettivo aziendale. Molti pensano che la risposta a questa domanda dipenda dal livello di consapevolezza e di sindacalizzazione dei dipendenti dell'azienda. In teoria, ciò sarebbe possibile – per lo meno nelle aziende dove il movimento sindacale non è abbastanza forte per impedirlo – ma va notato che in tale ambito non esiste ancora nessuna disposizione legale a livello europeo. Di conseguenza, un accordo eventuale andrebbe ancora siglato in funzione dei sistemi nazionali.

Gli accordi attuali che reggono i CAE non sono del tutto soddisfacenti. E' tuttavia difficile rinnovare gli accordi, dato che i membri dei comitati aziendali europei, per timore di perdere quanto già acquisito nell'ambito dell'accordo di cooperazione già stabilito, in linea di massima sarebbero reticenti a scoprirsi.

In nessun paese i comitati aziendali europei potrebbero essere totalmente controllati dal sindacato. I CAE sono percepiti in un certo qual modo come una struttura rivale da parte dei sindacati, soprattutto man mano altri accordi subentrano. Essi potrebbero diventare protagonisti autonomi e minare i contratti collettivi esistenti. Potrebbe persino manifestarsi una concorrenza nefasta tra aziende. Del parere generale, i delegati sindacali dovrebbero poter partecipare alle negoziazioni dei CAE e le loro attività dovrebbero avvicinarsi a quanto si realizza nell'ambito di una normale contrattazione collettiva.

I comitati aziendali europei hanno mezzi di azione e culture diverse. Per esempio, i CAE di ceppo finlandese si ispirano al modello nazionale di cooperazione, mentre esistono altri comitati in Europa, come in Germania, in particolare, che trattano apertamente talune questioni di contrattazione collettiva e che partecipano alla gestione dell'azienda.

In alcuni grandi gruppi di aziende, i CAE hanno già siglato intese su talune questioni di contrattazione. Gli accordi tipici riguardano l'informazione e la partecipazione dei dipendenti, i diritti dei delegati sindacali, le pari opportunità e la situazione occupazionale. Finora, vi sono stati pochi riferimenti agli orari di lavoro e nessuna menzione dei salari.

L'evoluzione attuale può sia rafforzare che indebolire i sindacati nazionali, in funzione della loro reazione al cambiamento e della loro capacità di prestare una sufficiente assistenza ai membri dei CAE. Il coordinamento delle attività nelle multinazionali è considerato necessario in futuro – ma lo è già attualmente. Tuttavia, manca ancora efficienza nell'organizzazione di questo tipo di coordinamento.

In diversi paesi, i rappresentanti nei CAE che godono della fiducia delle grandi aziende sono più affiatati nel campo della cooperazione internazionale di quanto non lo siano i dirigenti o i responsabili dei loro rispettivi sindacati. In pratica, essi espletano quasi quotidianamente un lavoro transfrontaliero per la difesa degli interessi dei lavoratori.

Evoluzione politica e sfide per il movimento sindacale

Nell'ultimo decennio si sono verificati notevoli mutamenti economici e politici, che hanno avuto un impatto anche sull'azione del movimento sindacale. La globalizzazione, l'integrazione europea e la moneta unica sono stati integrati diversamente in Europa, con effetti variabili da paese a paese.

Lo sviluppo economico e sociale nell'Unione europea è in ritardo rispetto all'integrazione economica. Sul fronte economico, per l'essenziale, i risultati sono conformi alle attese delle aziende europee. E' chiaro che molti dei responsabili politici pensano che non sia necessario perseguire lo sviluppo dell'integrazione politica.

Spetta alle sinistre e al movimento sindacale rafforzare lo sviluppo sociale ed esigere sistemi di welfare equi. Le parti sociali hanno un ruolo importante da svolgere nella costruzione di un'Europa economicamente e socialmente forte e in questo sviluppo una politica europea di contrattazione collettiva diventa una componente rilevante.

Diverse sfide attendono il movimento sindacale europeo: legislazione europea, dialogo sociale, moneta unica, sostegno allo sviluppo economico, occupazione, politica salariale che copra l'inflazione, apertura delle frontiere, allargamento dell'Ue e consolidamento della stabilità internazionale.

I contratti collettivi europei

I contratti collettivi a livello europeo pongono taluni quesiti fondamentali: quale modello di contrattazione? Quali negoziatori? Con quale mandato?

In linea di massima, si considera che i contratti collettivi nazionali rimarranno ancora prevalenti per non poco tempo, mentre i contratti di livello europeo verrebbero a completare la politica contrattuale nazionale. Vi sono diversi motivi per questo e in particolare inerenti le notevoli differenze dei salari, di produttività, di prezzi e di cultura tra i paesi dell'Ue. Vi sono moltissime differenze legislative che influiscono sulla conclusione di accordi europei, come nei sistemi fiscali e previdenziali, in particolare per quanto riguarda le indennità di disoccupazione.

Per altro, si assiste allo sviluppo transfrontaliero della cooperazione, del coordinamento e di altri aspetti. Questa evoluzione crea opportunità ed incita a sviluppare la contrattazione collettiva di livello europeo.

La FEM deve esaminare il proprio modello di azione in funzione dei diversi gruppi datoriali, quali la metallurgia (CEEMET), l'acciaio, la cantieristica, il settore riparazioni auto e le aziende TIC.

Proseguendo nello sviluppo, si dovrà risolvere il problema del mandato di negoziazione. La discussione finale sui mandati, le negoziazioni, l'adozione di accordi, il diritto di sciopero, il sostegno degli scioperanti, ecc., rimane ancora tutta da fare.

In parallelo allo sviluppo delle relazioni negoziali, sarebbe opportuno rivisitare il ruolo del Comitato « Politica di contrattazione collettiva », del Comitato « Politica industriale » e dei comitati aziendali europei.

Uno dei problemi consiste nell'applicare le soluzioni adottate a livello europeo nei diversi paesi membri. Non vi sono regole circa il modo in cui gli accordi dovrebbero essere messi in opera.

Ogni sistema di negoziazione efficace deve disporre di un sistema di intermediazione. Si è parlato di un sistema di conciliazione volontaria (il modello belga), che non ha alcun effetto giuridico. Anche se dovesse essere adottato, non basterebbe nel caso in cui sussistessero dei sistemi di contrattazione normali.

La FEM ha già avviato una negoziazione, grazie ad una sua partecipazione ai gruppi istituiti dalla CES, ma non vi è praticamente alcun negoziato diretto con l'organizzazione datoriale europea CEEMET. Forse sarà possibile discutere nei prossimi anni di taluni principi e punti di vista comuni, come la formazione per tutto l'arco della vita, ma niente di più congruo.

Conclusioni

1. Un'evoluzione difficile

In questi ultimi anni, la situazione è stata molto difficile in tutta l'Europa. I datori di lavoro hanno attaccato i sindacati e hanno richiesto una maggiore flessibilità salariale, concedendo aumenti salariali più infimi che mai. Il movimento si è avviato in Europa centrale e si è propagato a tutti i paesi – dalla Scandinavia fino ad ogni altra regione. Del tutto consapevole del problema, la FEM ha cercato di determinare la propria strategia in questo difficile frangente. Dobbiamo continuare a fare il massimo per rafforzare la solidarietà e trovare nuovi modi per aiutare i nostri membri. Questa attività sarà uno dei compiti più importanti nei prossimi anni.

2. Eucoba

Il sistema Eucoba si sviluppa e si migliora in continuo. Riceviamo sempre più informazioni dai vari paesi e succede sempre qualcosa di importante o interessante. Eucoba ancora non è ancora del tutto operativo, ma è un buon sistema per tenere al corrente i sindacati in Europa. Tuttavia, avremmo bisogno di interlocutori più attivi in ogni paese, perché senza informazioni precise Eucoba perderebbe senso e fine.

La futura cooperazione rivestirà la massima importanza, per ragioni sia pratiche che politiche. Le nostre statistiche devono essere corrette e precise, poiché senza dati affidabili risulta molto difficile negoziare con la parte datoriale.

3. Reti europee

Finora, il lavoro in rete a livello europeo funziona abbastanza bene per quanto attiene a talune questioni pratiche, ma non tanto per quanto concerne le questioni di contrattazione. Il CAE è il primo livello di azione, il che significa che dobbiamo sapere quando tali istanze cominceranno a discutere di risvolti di contrattazione.

Sembrerebbe che occorra agire maggiormente in tale ambito, perché in futuro gli accordi saranno sempre più spesso negoziati a livello aziendale. Avremo bisogno allora di nuove reti per aiutare i sindacati nazionali.

4. Cooperazione nazionale transfrontaliera

E' sorprendente constatare che questa cooperazione transnazionale non si sia amplificata. Non si è registrato nulla di nuovo in questo campo. Per ora, sembrerebbe che questo tipo di cooperazione sia possibile solo se le aziende sono vicine le une alle altre e se i lavoratori hanno veramente gli stessi problemi e possono fare qualcosa insieme, per esempio se hanno lo stesso datore o se producono gli stessi prodotti o se si valicano costantemente le frontiere. I delegati sindacali hanno in tal caso un vero bisogno di cooperazione e considerano che sia più ragionevole trovare soluzioni comuni.

5. Azioni transnazionali (dichiarazione di Francoforte)

L'azione e il sostegno transnazionali sono sempre più importanti, ma è anche un campo molto complesso. Non è facile andare a scioperare in altri paesi e quindi aiutare i tesserati di un sindacato in un altro paese. Ne abbiamo avuto un buon esempio nel settore della carta in Finlandia, in cui si è negoziato e si è cercato per mesi e mesi di concludere un nuovo contratto collettivo. Molti sindacati del settore della carta hanno promesso il loro sostegno, ma i lavoratori sono riusciti a scioperare legalmente solo in Svezia. In principio, tutti o quasi sostengono che le azioni di solidarietà sono una buona idea, ma quando occorre fare qualcosa in concreto le cose diventano subito meno agevoli da gestire.

6. La contrattazione collettiva transnazionale

In principio, il sistema di contrattazione collettiva transnazionale è chiaro, ma nella pratica diventa una questione altamente complessa e difficile da attuare. Sembra che i sindacati non vogliano veramente trasferire il loro potere negoziale alla FEM. In ogni paese e per ogni sindacato, il diritto di contrattazione è la questione più importante. Finora, nessuno sembra credere a delle soluzioni europee in materia salariale.